

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN-MANAGUA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS



SEMINARIO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN
CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS

TEMA GENERAL:

Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para las Pequeñas y Medianas
Empresas (PYMES)

SUBTEMA:

Aplicación de la sección 28 “Beneficio a los empleados” en la empresa “CARBEL S, A” en el
periodo finalizado en 2018.

AUTORES:

Bra. Belkys Merak Cadenas Altamirano

Br. Carlos Eduardo Espinoza Peinado

TUTOR:

MSc. Orlando Antonio Mendoza Montoya

MANAGUA, NICARAGUA DICIEMBRE 2019



i. Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado:

A Dios el dador de la vida y sabiduría, por su misericordia y por los planes de bien que él ha tenido para mi vida desde el momento que me formo en el vientre de mi madre.

A mis padres Francisco e Idalias Cadenas por su apoyo incondicional, consejos y confianza depositada, en el transcurso de esta etapa de mi vida, quienes han forjado en mí; valores y principios para ser una persona de bien.

A mi hija Merrialiss Zoemy Maradiaga Cadenas por ser la luz de mis ojos, por darme esa fuerza para culminar mi carrera, al saber que todo lo que hago, lo hago por amor a ella y para darle una vida mejor.

Belkys Merak Cadenas Altamirano



ii. Agradecimiento

A Dios por darme vida, fuerza y perseverancia en mis estudios para llegar hasta el final de mi carrera Profesional.

A mis padres Francisco e Idalia Cadenas por enseñarme valores, e instruirme siempre en los caminos de Dios, por apoyarme cuando más los necesite y animarme a continuar con mi carrera universitaria.

Agradezco a mi esposo por su amor, apoyo, por animarme en los momentos difíciles, su amistad incondicional.

A mi hermano Abner Cadenas por siempre darme ánimos, por ser mi motivo de sonrisa en los momentos difíciles.

A mis amigas Guisell Antón y Escarleth Carrión, que me brindaron su amistad sincera y desinteresada, gracias por ser mis compañeras y regalarme un lugar en su corazón.

Belkys Merak Cadenas Altamirano

A Dios, quien me dio fortaleza y perseverancia para concluir con este largo y arduo camino; y me regalo vida para finalizar mi carrera profesional.

A mis padres Elizabeth Peinado y Cesar Espinoza por apoyarme en todo momento a lo largo de este trayecto y enseñarme los valores éticos para alcanzar esta meta.

A mi amada esposa Daysi Ampie quien estuvo ahí en cada momento, bueno y malo; apoyándome incondicionalmente y dándome aliento para seguir adelante.

A mi hijo Allan Santiago Espinoza, bendición de Dios que me fue regalado en el transcurso de este camino, que lleno de luz mis días y me da más fuerzas para seguir adelante, porque desde ahora todo lo que me proponga es para darle todo lo que necesite y brindarle una mejor calidad de vida.

Y por último pero no menos importante, a mis maestros quienes tuvieron la amabilidad y tolerancia de compartir todos sus conocimientos.

A todos ellos gracias...

Carlos Eduardo Espinoza Peinado



iii. Valoración del Docente

Por medio certificado, el respectivo resumen final de Seminario de Graduación correspondiente al II Semestre 2019, con tema general “Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades” y subtema " **APLICACIÓN DE LA SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS” NIIF PARA PYMES EN LOS ESTADOS FINANCIEROS DE LA EMPRESA CARBEL S, A. PARA EL PERIODO FINALIZADO 2018.**” presentado por los bachilleres « **Belkys Merak Cadenas Altamirano**» con número de carné «**14-20282-9**», «**Carlos Eduardo Espinoza Peinado**» con número de carnet «**14-20002-4**», para Optar al Título de Licenciados en Contaduría Pública y Finanzas.

Este trabajo reúne los requisitos para optar al Título de Licenciatura en Contabilidad Pública y Finanzas, ha concluido satisfactoriamente que especifica el Reglamento de la UNAN-Managua.

Dado en la ciudad de Mangua, Nicaragua; Diciembre del año dos mil diecinueve.

Atentamente,

MSc. Orlando Antonio Mendoza Montoya



iv. Resumen

En la presente investigación, se realizó un estudio cuyo propósito es evaluar la aplicación de la sección 28: Beneficios a los empleados de la NIIF para PYMES relacionada con la Información Financiera de la empresa “CARBEL S, A” en el periodo 2018. Al conocer la NIIF para PYMES que radica en los lineamientos contables reconocidos a nivel mundial y dirigidas específicamente a las pequeñas y medianas empresas.

Para el desarrollo de la investigación se procedió a la lectura y análisis de la Sección 28 de las NIIF para PYMES, las leyes Vigentes de Nicaragua: Constitución Política, Código Laboral, Seguro Social, Concertación Tributaria (reglamento de las rentas del trabajo), libros contables, páginas web. En este proceso se obtuvo información relevante y efectiva, en donde se identificó cuatro tipos de Beneficios a los empleados, según la Sección 28: beneficios a corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios a largo plazo y beneficios por terminación

Esta temática es de suma importancia para la empresa ya que le permitirá introducir la NIIF para PYMES a su sistema de trabajo y políticas dentro de la institución, cumpliendo con el objetivo de evaluar la aplicación de la sección 28: Beneficios a los empleados; llegando a la conclusión que la micro empresa “CARBEL S, A” tiene poco conocimiento sobre el marco conceptual de la NIIF para las PYMES, de igual manera desconocen acerca de la estructura y procedimientos aplicados en la sección; al comparar la información financiera de la empresa con lo emitido por la sección, existe diferencia en la información debido a que la empresa usaba los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA) como base de sus operaciones.



v. Índice

i.	Dedicatoria.....	i
ii.	Agradecimiento	ii
iii.	Valoración del Docente.....	iii
iv.	Resumen.....	iv
I.	Introducción	1
II.	Justificación.....	2
III.	Objetivos	3
3.1	Objetivo General.....	3
3.2	Objetivos Específicos	3
IV.	Desarrollo del Subtema	4
4.1	Reseña Histórica de la Contabilidad	4
4.2	Reseña histórica de la NIIF para PYMES.....	5
4.2.1	NIIF en Nicaragua.	5
4.3	Marco conceptual.....	6
4.3.1	Definición de Contabilidad.....	6
4.3.2	NIIF para PYMES	6
4.3.3	Importancia de la NIIF para PYMES.....	7
4.3.4	Objetivos de la NIIF para PYMES.....	8
4.4	Sección 28 “Beneficios a los empleados”.....	8
4.4.1	Alcance de esta sección	8
4.4.2	Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados.	9
4.4.3	Beneficios a corto plazo a los empleados.....	10
4.4.4	Beneficios post-empleo.....	17
4.4.5	Beneficios a largo plazo a los empleados.....	19
4.4.6	Beneficios por terminación del contrato	20
4.5	Convenio Colectivo	23
4.5.1	Importancia del Convenio Colectivo	23
4.5.2	Tipos de Convenio.....	23
4.5.3	Ámbito de aplicación	24
4.5.4	Ámbito territorial.....	24



V. Caso Práctico	25
5.1 Generalidades de la empresa	25
5.1.1 Objetivos Específicos	25
5.1.2 Misión.....	25
5.1.3 Visión.....	25
5.1.4 Valores	25
5.2 Planteamiento del problema	26
5.3 Convenio Colectivo de “CARBEL S, A”	26
5.4 Sección 28: Beneficio a los empleados vs Empresa “CARBEL S, A.”.....	27
5.5 Flujograma de CARBEL S, A.....	30
VI. Conclusión	31
VII. Bibliografía	32
VIII. Anexos	34
Anexo 1. Salarios mínimos por sector de Actividad. (Expresado en miles de córdobas)	35
Anexo 2. Flujograma de los Beneficios a los Empleados a corto plazo.	36
Anexo 3. Flujograma de los Beneficios a los Empleados por terminación de contrato.	38
Anexo 4. Flujograma de los Beneficios a los Empleados a corto plazo según las NIIF para PYMES	39
Anexo 5. Flujograma de los Beneficios a los Empleados a largo plazo según las NIIF para PYMES	40
Anexo 6. Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa “CARBEL S, A”	41



I. Introducción

La presente investigación, de la sección 28: Beneficios a los empleados se ha preparado con la intención de facilitar a los estudiantes de la carrera de contabilidad, carreras afines y a todos los lectores, el conocimiento necesario sobre este tema, para lograr de esta manera, trabajos, empleos dignos, solidarios y productivos.

El Propósito de esta investigación es Analizar la importancia de la aplicación de la sección 28: “Beneficio a los empleados” de la NIIF para PYMES relacionado con la empresa “CARBEL S, A” en el periodo 2018; en la cual se detallan los beneficios que la entidad proporciona a los trabajadores por los servicios prestados.

Como antecedentes de estudio a nivel Internacional encontramos trabajos acerca de la implementación de la NIIF para PYMES sección 28 en el salvador , a nivel nacional monografía, sobre la incidencias de la aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera en la presentación de los Estados Financieros en el departamento de Estelí y a nivel local en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua FAREM Matagalpa, encontramos Seminario de Graduación que abordan la sección 28 de NIIF para las PYMES en empresas de Managua .

El trabajo investigativo está estructurado por 8 acápite principales los cuales están bien fundamentados. La metodología de este trabajo presenta un enfoque cuantitativo con elementos cualitativos, siendo una investigación de tipo descriptiva porque se recolecta información, corte transversal ya que se enmarca en un periodo de tiempo y aplicada por su objetivo que es el estudio de problemas concretos; se hizo uso del método teórico, así como del método científico.



II. Justificación

En la presente investigación, abordamos a la empresa “CARBEL S, A” en el periodo 2018, cuyo propósito es analizar la aplicación de la sección 28:” Beneficios a los empleados” de la NIIF para PYMES relacionada con la empresa. Con el fin que los lectores conozcan que tipos de beneficios trata la Sección 28 de igual manera la importancia y aplicación en las entidades.

Las Normas Internacionales de Información Financieras para Pequeñas y Medianas empresas (NIIF para PYMES), son importantes porque estandarizan la aplicación de principios de contabilidad en todos los países que la adopten. Esto facilita la lectura y análisis de los estados financieros que se produzcan.

Estas normas constituyen un nuevo marco de referencia diseñado para satisfacer las necesidades de las pequeñas y medianas empresas, lo que permite ajustarse a las necesidades que tenga y mejorar la comparabilidad de los Estados Financieros, aumentando la confiabilidad de la Información Financiera de la institución, logrando así proporcionar bases sólidas a la empresa en cuanto a su crecimiento y beneficios a los empleados a largo y mediano plazo.

Es de gran importancia establecer, describir, identificar y comparar todo lo estructurado por la sección 28: “Beneficio a los empleados” para comprender los cambios en la empresa en cuanto a prestaciones a los colaboradores.

Los resultados de este trabajo investigativo serán de utilidad para la empresa “CARBEL S, A” ya que le permitirá conocer sobre la NIIF para PYMES, así como los beneficios de su implementación en cuanto a beneficios a los empleados.



III. Objetivos

3.1 Objetivo General

- Analizar la importancia de la aplicación de la sección 28: “Beneficio a los empleados” de la NIIF para PYMES relacionado con la empresa “CARBEL S, A” en el periodo 2018.

3.2 Objetivos Específicos

- Describir el marco conceptual de la sección 28: “Beneficios a los Empleados,” NIIF para PYMES.
- Establecer el alcance de la sección 28: “Beneficios a los Empleados”.
- Identificar los procedimientos aplicados de la sección 28: “Beneficios a los Empleados”.
- Demostrar mediante un caso práctico el impacto de la sección 28: “Beneficios a los Empleados”. En la empresa “CARBEL S, A”.

IV. Desarrollo del Subtema

4.1 Reseña Histórica de la Contabilidad

Desde que las primeras civilizaciones tuvieron la necesidad de transmitir información económica para tiempos posteriores, hasta hoy en día que existen escuelas especializadas que enseñan esta ciencia, se pudo determinar que existieron 4 etapas marcadas en la historia de la contabilidad como lo es:

- **La Edad Antigua**; donde el hombre gracias a su ingenio proporcionó al principio métodos primitivos de registración; como es la tablilla de barro. Desde entonces la evolución del sistema contable no ha parado en desarrollar.
- **La Edad Media**; se consolida el “solidus”, moneda de oro que es admitida como principal medio de transacciones internacionales, permitiendo mediante esta medida homogénea la registración contable.
- **Edad Moderna**; Nace el más grande autor de su época, Fray Lucas de Pacioli, Autor de la obra “Tractos XI”, donde no únicamente se refiere al sistema de registración por partida doble basado en el axioma: “No hay deudor sin acreedor”, sino también a las prácticas comerciales concernientes a sociedades, ventas intereses, letras de cambio, etc. Con gran detalle, ingresa en el aspecto contable explicando el inventario, como una lista de activos y pasivos preparado por el propietario de la empresa antes que comience a operar.
- **Edad Contemporánea**; da lugar a la creación de Escuelas como ser: la personalista, del valor, la abstracta, la jurídica y la positivista tendientes a solucionar problemas relacionados con precios y la unidad de medida de valor, apareciendo conceptos referidos a depreciaciones, amortizaciones, reservas, fondos, etc.

4.2 Reseña histórica de la NIIF para PYMES.

Hasta el año 2003, eran conocidas como Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), estas tienen sus inicios en el año 1974, son emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) antes Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (IASC); con el propósito de lograr uniformidad en la presentación de los estados financieros, facilitando así la comparabilidad de la información entre los países que han decidido adoptar dichas normas.

Las Normas Internacionales de Información Financiera fueron adoptadas por muchos países, y por la necesidad de contar con información financiera uniforme, que facilite la actividad empresarial en el mundo

4.2.1 NIIF en Nicaragua.

El año 2011 el Banco Mundial presentó un informe sobre el cumplimiento de normas y códigos (ROSC), en el cual se establecía cuál era el estado actual de la Contaduría Pública en Nicaragua, tanto en la contabilidad como en el tema de las auditorías y la regulación contable a nivel nacional.

En ese informe Nicaragua se evaluó las metas que cumplir sobre todo en estándares internacionales de contabilidad. Si bien Nicaragua ha estado trabajando desde el año 2002 en el tema de la contabilidad.

En la adopción de normas internacionales financiera, es hasta el año 2011 que se concreta toda la actualización de la contabilidad. En este caso en Nicaragua están vigentes en Nicaragua todas estas normas de contabilidad financiera y que nosotros conocemos como NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera) en sus dos categorías: tenemos las normas full y las normas pymes.

Realmente son de obligatorio cumplimiento. Hay que tomar en cuenta que el Código de Comercio vigente es de 1916, y habla de que las empresas deben llevar contabilidad, pero no habla de la forma en cómo hacerlo. Anteriormente se hablaba de llevar Principios de Contabilidad generalmente aceptados, tenías una empresa y tenías que llevar la contabilidad de acuerdo con unos principios, pero esos principios vinieron evolucionando por la globalización.

Nicaragua decidió adoptar la norma internacional, y a estas alturas casi todos los países han adoptado los estándares financieros, sobre todo la NIIF para las pymes. Entonces las NIIF vienen a sustituir lo que anteriormente se conocía como los principios de contabilidad generalmente aceptados.

A estas alturas podemos decir que el proceso de divulgación de más de cinco o siete años y sobre todo las empresas que llevan contabilidad van a estar trabajando con esto de las NIIF.

4.3 Marco conceptual

4.3.1 Definición de Contabilidad

Es conveniente conocer el concepto de contabilidad para entender la importancia de llevar los registros, libros y análisis de las transacciones de una Empresa u Organización; por lo cual proponemos el siguiente concepto de contabilidad que surge de los conocimientos adquiridos en estos años:

“La Contabilidad es la Ciencia que proporciona información de hechos económicos, financieros y sociales suscitados en una empresa; con el apoyo de técnicas para registrar, clasificar y resumir de manera significativa y en términos de dinero, “transacciones y eventos”, de forma continua, ordenada y sistemática, de tal manera que se obtenga información oportuna y veraz, sobre la marcha o desenvolvimiento de la empresa u organización con relación a sus metas y objetivos trazados, con el objeto de conocer el movimiento de las riquezas y sus resultados”

4.3.2 NIIF para PYMES

La NIIF para PYMES son normas que “establecen los requerimientos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar que se refieren a las transacciones y los sucesos que son importantes en los Estados Financieros con propósito de información general”. (IASB, 2015, págs. 7-8).

Por lo tanto la NIIF son reglas o normas que brindan los correctos procedimientos, en cuanto a la presentación de los estados financieros y revelación de la información que es utilizada en pequeñas y medianas empresas para la toma de decisiones.

En la empresa “CARBEL S, A”, manifestaron que estas son Normas Contables de Información Financiera para las pequeñas y medianas empresas, con el objetivo que esta información sea unificada y utilizada a nivel mundial, cabe mencionar que el uso de estas normas facilita la presentación e información a revelar para la toma de decisiones en la empresa.

4.3.3 Importancia de la NIIF para PYMES

- “Estandarizan la aplicación de Principios de Contabilidad en todos los países que las adopten. Esto facilita la lectura y análisis de estados financieros que se produzcan, porque se emiten bajo los mismos lineamientos, porque tienen un marco general”. (Cerritos, 2011, pág. 1)

La empresa “CARBEL S, A” considera de gran importancia la utilización de la NIIF para PYMES por ser de confiabilidad y ser analizada e interpretada fácilmente al ser estandarizadas en todos los países. Ya que deben tomar decisiones que sean oportunas, por tal razón el uso de la NIIF para PYMES ayudará a cumplir con ese objetivo debido a que esta norma presenta una serie de características que debe tener la Información Financiera.

- “La utilización de la NIIF para PYMES como principios de contabilidad, aseguran la calidad de la información, toda vez que orientan el registro contable hacia el registro de la información que tenga incidencia o pueda tener sobre la situación financiera de una empresa, sin importar el carácter fiscal (impuestos o legal) que pueda tener dicha partida”. (Cerritos, 2011, pág. 1)

La empresa “CARBEL S, A”, adopto hace algún tiempo las NIIF para PYMES, sin embargo; siguen en la parábola de adaptación de la norma por lo que es necesario la actualización constante en lo que respecta a estos temas ya que permiten una calidad de la información, la norma en dicha empresa puede servir para el correcto registro contable, proporcionando resultados favorables en la revelación de la información.

- “Les permite a estas entidades (PEQUEÑAS Y MEDIANAS), acceder a créditos en el exterior, a presentar información razonable que pueda atraer otros inversionistas, y ante todo a que aprendan a utilizar la contabilidad como una herramienta para la toma de decisiones”. (Cerritos, 2011, pág. 1)

La empresa “CARBEL S, A”, manifestó que trabajaban en base a Principios Contables Generalmente Aceptados (PCGA), pero esta información es limitada y no permite atraer a futuros inversionista del extranjero; la utilización de la NIIF para PYMES ayudara a que sus estados financieros sean reconocidos y puedan así atraer futuros inversionistas interesados en el giro de la empresa, a la vez para realizar o actualizar sus registros contables para una mejor toma de decisiones dentro de la empresa.

4.3.4 Objetivos de la NIIF para PYMES

- “La NIIF para las PYMES tiene como objeto aplicarse a los estados financieros con propósito de información general de entidades que no tienen obligación pública de rendir cuentas”. (IASB, 2009, pág. 2)

Esto se refiere a que las pequeñas empresas pueden aplicar la NIIF en la información general aunque estas no tengan obligación de rendir cuentas, ya que la NIIF no es con objeto de rendir cuentas públicas sino de tener controles contables unificados.

La empresa “CARBEL S, A”, nos manifestó que el objetivo es que la información de los estados financieros al presentarlos pueda ser interpretada por cualquier persona ajena a la entidad, ya que no tienen obligación pública de rendir cuentas, al ser una organización privada.

4.4 Sección 28 “Beneficios a los empleados”

4.4.1 Alcance de esta sección

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, a cambio de sus servicios.

Los cuatro tipos de beneficios a los empleados a los que se hace referencia en esta sección son:

- **Beneficios a corto plazo a los empleados**, que son los beneficios a los empleados cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

- **Beneficios post-empleo**, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad.
- **Otros beneficios a largo plazo para los empleados**, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios post-empleo y de los beneficios por terminación) cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.
- **Beneficios por terminación**, que son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de: La decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro. Una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.

Los beneficios a los empleados comprenden tanto los proporcionados a los trabajadores propiamente dichos, como a las personas que dependan de ellos, y pueden ser satisfechos mediante pagos (o suministrando bienes y servicios previamente comprometidos) hechos directamente a los empleados o a sus conyugues, hijos u otras personas dependientes de aquellos, o bien hechos a terceros, tales como compañías de seguros.

Además, un empleado puede prestar sus servicios en la entidad a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal. Para los propósitos de esta sección, el término “empleados” incluye a los administradores y al personal gerencial.

4.4.2 Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados.

Una entidad reconocerá el costo de todos los beneficios a los empleados a los que éstos tengan derecho como resultado de servicios prestados a la entidad durante el periodo sobre el que se informa:

- **Como un pasivo**, después de deducir los importes que hayan sido pagados directamente a los empleados o como una contribución a un fondo de beneficios para los empleados. Si el importe pagado excede a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, una entidad reconocerá ese exceso como un activo en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.

- **Como un gasto**, a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo, tal como inventarios o propiedades, planta y equipo.

4.4.3 Beneficios a corto plazo a los empleados.

Las retribuciones a corto plazo son las que deben pagarse a los empleados antes de que transcurra un año desde el cierre del ejercicio en el que los empleados han realizado su aportación.

Son las siguientes:

- La nómina: sueldos, salarios o jornales y las cotizaciones a los sistemas de seguridad social.
- Las ausencias remuneradas con motivo de vacaciones, enfermedades, permisos anuales o maternidad, siempre que no transcurran más de doce meses desde el cierre del ejercicio contable en el que los empleados han prestado los servicios que les otorgan los derechos correspondientes.
- Participación en utilidades empresariales o en incentivos económicos, siempre que el pago se realice antes de que transcurra un año desde el cierre del ejercicio en el que los empleados han realizado su prestación de servicios.
- Retribuciones en especie a trabajadores en activos: bienes y servicios entregados o subvencionados total o parcialmente por la empresa: viviendas, vehículos, asistencia médica, etc.

La contabilización de las prestaciones a los empleados a corto plazo normalmente se realiza de forma inmediata ya que no es necesario hacer hipótesis actuariales para calcular las obligaciones y los costos, ni hay que practicar actualización alguna en los importes correspondientes, ni van a surgir ganancias o pérdidas actuariales.

En todas las retribuciones a corto plazo la empresa reconocerá el importe a pagar a los empleados por su prestación de servicios como:

- **Un pasivo**, por el gasto devengado tras deducir los importes satisfechos. En el caso que estos últimos excedan a los primeros, se reconocerá un activo por la diferencia, en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo. Este activo sería considerado un gasto anticipado.

- **Un gasto del período**, a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo, tal como inventarios o propiedades, planta y equipo. El reconocimiento del gasto devengado y del pasivo correspondiente es una consecuencia del marco conceptual del IASB ya que una de sus hipótesis fundamentales es la de devengo o causación que implica que los efectos de las transacciones se reconocen cuando ocurren, independientemente de cuando se cobra o pagan. En relación a las ausencias retribuidas a corto plazo se incluirán como se ha señalado, las vacaciones, enfermedades, incapacidad transitoria, pertenencia a jurados o maternidad. La empresa deberá reconocer el costo esperado de las prestaciones a corto plazo a los trabajadores en forma de ausencias remuneradas. Los derechos que pueden darse son de dos tipos:

- **Acumulativos**: en el caso de que pueda ser usado en el futuro. Es decir, cuando el disfrute pueda diferirse debido a que no se haya utilizado el derecho completamente en el período corriente.

Estas ausencias podrán ser irrevocables si los trabajadores tienen el derecho de percibir un dinero por las no disfrutadas y se produce el cese en la empresa. Serán revocables cuando no exista dicho derecho, es decir, el empleado en el caso de abandonar la empresa perderá completamente aquellos derechos no recibidos.

La obligación por parte de la empresa se manifiesta cuando los trabajadores realizan servicios que les proporcionan el derecho a gozar de ausencias remuneradas a corto plazo. La empresa deberá reconocer dicha obligación, incluso en el caso de tratarse de ausencias revocables.

- **No acumulativos**, cuando no sea posible utilizarlo en períodos posteriores, lo que da lugar a que si no se utilizan en el ejercicio van a perderse. En este caso, el costo se reconocerá en el momento en que se produzca la ausencia, puesto que los servicios proporcionados por el trabajador no van a implicar incremento en el importe de las prestaciones a las que tiene derecho, al no producirse un traslado a períodos posteriores.

Este tipo de ausencias no se transfieren a ejercicios futuros puesto que, si no se disfrutaron en el ejercicio actual, los empleados no van a tener derecho a recibir compensación en dinero por los no disfrutados, en caso de abandonar la empresa.

4.4.3.1 Ejemplos de Beneficios a los empleados a corto plazo descritos en la NIIF para PYMES.

➤ **Sueldo.**

Es la retribución monetaria que recibe el funcionario o empleado por cargos de confianza (gerentes, administradores, directores) o no, el que ha sido pactado mediante acuerdos entre el empleador y el empleado. Son valores que expresan más allá de las cantidades de lo que expresa la tabla del salario mínimo.

En consideración, el sueldo para un empleado se toma en cuenta la calificación del empleado, la experiencia y los objetivos a cumplir dentro de la empresa. Es una disposición y voluntad del empleador de remunerar a un funcionario cuyo límite inferior de las cifras es el salario mínimo.

➤ **Salario.**

Es la ganancia que recibe el colaborador, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo.

Según el Código del Trabajo, ley No.185, salario es: Artículo 81. “Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.”

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural; para proveer la educación obligatoria de los hijos. Se puede establecer por zonas económicas, ramas de la industria o profesiones.

El acuerdo escrito se plasma a través de un documento llamado contrato determinado o contrato indeterminado. En estos últimos se establecen cláusulas sobre el monto que pague el empleador en tiempo y forma al empleado. En el caso de contrato verbal, el empleador debe respetar el cumplimiento del salario mínimo. (Ver anexo I)

➤ **Décimo tercer mes.**

Es una prestación social que los trabajadores reciben anualmente una vez finalizado cada año calendario el cual equivale a un mes de salario ordinario, adicional a los doce meses. Es el resultado de la suma de 2.5 días por mes por doce meses ($2.5 \text{ días} \times 12 \text{ número de meses} = 30 \text{ días}$). Sin embargo, esta prestación se puede ir devengando en el tiempo los 2.5 días por mes y pagarse de manera proporcional según el caso de cada trabajador.

Según el Código del Trabajo, ley 185, Décimo Tercer mes es: Artículo 93. “Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año”. “Se entiende por salario adicional o decimotercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este Código”.

Artículo 94. “El salario adicional anual o decimotercer mes se pagará conforme al último mes de salario recibido, salvo cuando se devengare salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad compleja; en estos casos se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses”.

Artículo 95. “El decimotercer mes deberá ser pagado dentro de los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, o dentro de los primeros diez días después de terminado el contrato de trabajo. En caso de no hacerlo el empleador pagará al trabajador una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso”.

Artículo 96. “Para efectos del pago del decimotercer mes será también considerado como tiempo efectivo de trabajo: las vacaciones disfrutadas, las ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos, subsidios por enfermedad y otros que determinare la ley”.

Artículo 97. “El salario correspondiente al decimotercer mes es inembargable, salvo para el cumplimiento de las obligaciones de prestar alimentos, tiene la misma protección que el salario mínimo, y estará exento del pago de todo impuesto, descuentos, cotizaciones y deducciones de cualquier especie”.

Artículo 98. “El decimotercer mes no es acumulable de año en año con el objeto de percibir posteriormente una cantidad mayor”.

Artículo 99. “Las personas que reciban pensiones y jubilaciones otorgadas por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social también recibirán el decimotercer mes de acuerdo con las disposiciones de este capítulo”.

El décimo tercer mes es una prestación social, autorizada por el Estado en favor de los trabajadores que tienen relaciones laborales con su empleador.

El Código del Trabajo, señala claramente en su artículo 93,94 y 95, las modalidades de pago del décimo tercer mes, el tiempo y la forma de pago del mismo.

Sin embargo, contablemente, se va provisionando cada mes, conforme las nóminas de pagos de salarios, considerando un registro proporcional debitando a los costos o gastos con crédito al Pasivo laboral, que administra el empleador.

➤ **Aportaciones y contribuciones a la seguridad social.**

Los aportes son retenciones efectuadas a los haberes de los empleados y son destinadas a los sistemas de la obra social. Las contribuciones en cambio son obligaciones del empleador destinadas al sistema de la seguridad social.

El monto total (aportes + contribuciones) es el que permite al trabajador acceder a una obra social y a una futura jubilación. La Constitución Política de Nicaragua respalda los derechos de los trabajadores según los siguientes artículos:

Artículo. 61 “El Estado garantiza a los nicaragüenses el derecho a la Seguridad Social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, en la forma y condiciones que determine la Ley”.

Artículo.74 “El Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de Seguridad Social”.

Independientemente de la cantidad de trabajadores, el empleador está sujeto al aseguramiento obligatorio.

➤ **Indemnización.**

Se denomina Indemnización a una compensación económica que recibe una persona como consecuencia de haber recibido un perjuicio de índole laboral, moral, económica, entre otros. Cuando se habla de indemnización generalmente se lo hace desde la emisión de un dictamen de la justicia, que ordena se le abone un determinado monto a una persona, empresa o institución; con el fin de disminuir una situación de injusticia que esta ha sufrido. No obstante, también pueden existir indemnizaciones automáticas, que se realizan cuando se dan una serie de circunstancias que la ley lo contempla de antemano.

Un primer caso del que podemos haber referencia es el de la indemnización laboral. Esta debe efectuarse cuando el trabajador es despedido sin existir de por medio una justa causa que amerite esta circunstancia. En este contexto, la ley establece que se pague al empleado un monto de dinero que contemple los años de trabajo en la organización y el sueldo que percibía por sus servicios.

Artículo 45. “Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagará al trabajador una indemnización equivalente a: 1) un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo. 2) veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente. En definitiva, la indemnización por antigüedad o despido tiene por finalidad reparar los eventuales perjuicios que sufra el trabajador por el hecho de la extinción sin causa de la relación laboral, y en principio comprende y satisface todos los daños morales y materiales.

➤ **Vacaciones.**

El concepto de vacaciones laborales hace referencia a un periodo de días determinados al año, en el que el trabajador interrumpe sus actividades laborales para descansar, pero mantiene el sueldo, es decir, que el periodo de vacaciones laborales se paga. Este descanso remunerado es obligatorio e inamovible por lo que todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones laborales por ley.

Artículo 76. Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo interrumpido al servicio de un mismo empleador.

Artículo 77. Cuando se ponga término al contrato de trabajo, o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado.

➤ **Reconocimiento y medición de ausencias remuneradas a corto plazo**

Una entidad puede retribuir a los empleados por ausencia por varias razones incluyendo los permisos retribuidos por vacaciones anuales y las ausencias remuneradas por enfermedad. Algunas ausencias remuneradas a corto plazo se acumulan—pueden utilizarse en periodos futuros si los empleados no usan en su totalidad a las que tienen derecho en el periodo corriente.

Son ejemplos, los permisos retribuidos por vacaciones y las ausencias remuneradas por enfermedad. Una entidad reconocerá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo, a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan sus derechos al disfrute de futuras ausencias remuneradas.

La entidad medirá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo por el importe adicional no descontado que la entidad espera pagar como consecuencia de los derechos no usados que tiene acumulados.

➤ **Reconocimiento -Participación en ganancias y planes de incentivos**

Una entidad reconocerá el costo esperado de la participación en ganancias y pagos por incentivos solo cuando: La entidad tenga una obligación implícita o actual legal de realizar estos pagos como resultado de un suceso pasado (esto significa que la entidad no tiene una alternativa más realista que la de efectuar los pagos); y pueda realizarse una estimación fiable de la obligación.

4.4.4 Beneficios post-empleo

Los beneficios post-empleo incluyen, por ejemplo:

- beneficios por retiro, tales como las pensiones, y
- otros beneficios posteriores al empleo, tales como los seguros de vida o los beneficios de asistencia médica.

Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al empleo se conocen como planes de beneficios post-empleo. Una entidad aplicará esta sección a todos estos acuerdos, con independencia de que los mismos impliquen el establecimiento de una entidad separada para la recepción de las aportaciones y el pago de los beneficios.

En algunos casos, estos acuerdos son impuestos por ley y no por un acto de la entidad. En otros casos, estos acuerdos surgen por acciones de la entidad, incluso en ausencia de un plan documentado formal.

Los planes de beneficios post-empleo se clasifican en planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos, según sus principales términos y condiciones.

➤ **Los planes de aportaciones definidas:**

Son planes de beneficios post-empleo, en los cuales una entidad paga aportaciones fijas a una entidad separada (un fondo) y no tiene ninguna obligación legal ni implícita de pagar aportaciones adicionales o de hacer pagos de beneficios directos a los empleados, en el caso de que el fondo no disponga de suficientes activos para pagar todos los beneficios de los empleados por los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores.

Por tanto, el importe de los beneficios post-empleo recibidos por un empleado se determina en función del importe de las aportaciones que haya realizado la entidad (y eventualmente también el empleado) a un plan de beneficios post-empleo o a una aseguradora, junto con el rendimiento obtenido por esas aportaciones.

➤ **Son planes de beneficios definidos:**

En los planes de beneficios definidos, la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores, y el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor del esperado) y el riesgo de inversión (de que el rendimiento de los activos para financiar los beneficios sea diferente del esperado) recaen, esencialmente, en la entidad.

Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas, y viceversa, si dichas diferencias o rendimiento son mejores de lo esperado.

➤ ***Beneficios Asegurados***

Una entidad puede pagar primas de pólizas de seguros para financiar un plan de beneficios post-empleo. La entidad tratará este plan como un plan de aportaciones definidas a menos que la entidad tenga la obligación legal o implícita de:

- pagar a los empleados los beneficios directamente en el momento en que sean exigibles; o
- pagar importes adicionales si la aseguradora no paga todos los beneficios a los empleados futuros relacionados con servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en los anteriores.

Una obligación implícita puede surgir indirectamente a través de un plan, de un mecanismo para hacer futuras aportaciones o de una relación entre una parte relacionada y la aseguradora. Si la entidad conserva esta obligación, legal o implícita, tratará el plan como un plan de beneficios definidos.

4.4.5 Beneficios a largo plazo a los empleados.

Además de las prestaciones por jubilación, de las prestaciones por terminación del contrato y de las prestaciones a compensar con instrumentos financieros de fondos propios, existen otras retribuciones a largo plazo, tales como:

- Las ausencias remuneradas a largo plazo, como pueden ser los años sabáticos.
- Los premios por antigüedad. Estos premios se conceden por el tiempo que uno o más empleados lleva vinculado a la empresa.
- Las prestaciones por invalidez permanente.
- La participación en beneficios o incentivos pagaderos a partir de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio en el que los empleados han realizado la prestación de los servicios correspondientes.
- Las remuneraciones diferidas que se harán efectivas una vez transcurridos los doce meses del cierre del ejercicio en el que se han hecho acreedores de ellas.

La contabilización que se requiere para estas retribuciones difiere de los planes de jubilación en que las pérdidas y ganancias actuariales se reconocen de forma inmediata, no siendo posible la aplicación de ninguna banda de fluctuación; y en que el costo de servicios pasado tiene también un reconocimiento de tipo inmediato.

Una entidad reconocerá un pasivo por otros beneficios a largo plazo y los medirá por el total neto de los siguientes importes:

- El valor presente de las obligaciones por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa, menos
- el valor razonable, en la fecha sobre la que se informa, de los activos del plan (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones.

4.4.6 Beneficios por terminación del contrato.

Una entidad puede estar comprometida, por ley, por contrato u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, o por una obligación implícita basada en sus prácticas habituales, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos (o suministrar otro tipo de beneficios) a los empleados cuando resuelve sus contratos laborales.

➤ Reconocimiento.

Puesto que los beneficios por terminación no proporcionan a una entidad beneficios económicos futuros, una entidad los reconocerá en resultados como gasto de forma inmediata. Una entidad reconocerá los beneficios por terminación como un pasivo y como un gasto, sólo cuando se encuentre comprometida de forma demostrable a:

- rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro.
- proporcionar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria.

Una entidad sólo está comprometida de forma demostrable con una terminación cuando tiene un plan formal detallado para efectuarla y no existe una posibilidad realista de retirar la oferta. Para obtener información más detallada sobre cuándo una entidad contrae un compromiso demostrable con una terminación, la entidad puede consultar las NIIF completas, pero no está obligada a hacerlo.

➤ Medición.

Una entidad medirá los beneficios por terminación por la mejor estimación del desembolso que se requeriría para cancelar la obligación en la fecha sobre la que se informa. En el caso de existir una oferta de la entidad para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la medición de los beneficios por terminación correspondientes se basará en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento.

Cuando los beneficios por terminación se deben pagar a partir de los 12 meses tras el final del periodo sobre el que se informa, se medirán a su valor presente descontado.

➤ **Beneficios por terminación según el código del trabajo**

Para sustentar la información en cuanto a los Beneficios por terminación, detallamos los artículos del código del trabajo, que nos orientan cuales son los derechos que adquiere cada trabajador al momento de terminar la relación laboral.

Artículo 41. El contrato individual o relación de trabajo termina:

- Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato.
- Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador.
- Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador.
- Por suspensión definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo.
- Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa.
- Por terminación del contrato de acuerdo con la ley.
- Por jubilación del trabajador.
- Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.

Artículo 42. Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la Ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda en el caso del literal b), la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes.

Artículo 43. La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el Artículo 45 de este código.

Artículo 44. Cuando el contrato fuere por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación. En el caso de los trabajadores del campo, estos podrán hacer la notificación al empleador verbalmente en presencia de dos testigos.

Artículo 46. Cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente código y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales.

El trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro.

Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, este deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al cien por ciento de la misma.

El Juez del trabajo deberá resolver estos casos dentro de los treinta días desde que se interpuso la demanda y en el caso de apelación, el tribunal respectivo deberá hacerlo dentro de un plazo de sesenta días de recibidas las diligencias. Ambos plazos son fatales y a los jueces y magistrados que no resolvieren dentro de los términos señalados, el superior respectivo a petición de la parte agraviada le aplicará una multa equivalente al diez por ciento del salario de las respectivas autoridades.

Artículo 47. Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a) del Artículo 7 del presente Código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho.

Artículo 48. El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

- Falta grave de probidad.
- Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo
- Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa
- Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.
- El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho.

Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del inspector departamental del trabajo, quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector general del trabajo si apelaré de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales.

4.5 Convenio Colectivo

El Convenio Colectivo es una norma jurídica y fuente de Derecho Laboral, que regula una serie de condiciones de trabajo aplicables para un determinado ámbito territorial y sector profesional, que son acordadas entre los trabajadores y la empresa. Es de obligado cumplimiento y vincula a ambas partes, hasta el extremo de que el contrato de trabajo no puede establecer condiciones contrarias a las reguladas en el Convenio, aunque sea un pacto entre empresario y trabajador.

4.5.1 Importancia del Convenio Colectivo

Es de vital importancia, ya que se reconoce como una fuente del derecho del trabajo. Ello implica que para conocer algunos de nuestros derechos (como las vacaciones, permisos u horario) debemos consultar el convenio colectivo.

4.5.2 Tipos de Convenio

- **Estatutario:** Trabajadores de un determinado ámbito.
- **Extra estatutario:** Solo vincula a quienes lo han firmado.



4.5.3 Ámbito de aplicación

- Nivel inferior a la empresa: Centro de trabajo o grupo específico de trabajadores.
- Convenio Colectivo de empresas
- Convenio Colectivo que regule un sector

4.5.4 Ámbito territorial

- Aplicable a nivel local, comarcal, regional, provincial, autonómico o estatal.

A continuación, la presentación de un caso práctico para observar mejor la relevancia de este trabajo de investigación con la aplicación de la sección 28” Beneficio a los Empleados”.

V. Caso Práctico

5.1 Generalidades de la empresa

5.1.1 Objetivos Específicos

Satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes y demás grupos de interés, mediante la oferta de maletines, bolsos y accesorios bajo una marca global, con el compromiso empresarial de la mejora continua, el desarrollo de los colaboradores, el crecimiento y rentabilidad de la compañía.

5.1.2 Misión

Ser la organización líder en el desarrollo, producción y comercialización de productos de excelente calidad, dentro de un mercado global, fortaleciendo nuestra marca CARBEL S, A y promoviendo el desarrollo integral de nuestro personal, clientes, proveedores, colaboradores y accionistas, logrando crecimiento, rentabilidad y solidez, con responsabilidad social.

5.1.3 Visión

Ser la marca global más deseada por los viajeros urbanos, ofreciendo productos altamente estimados a esa actividad y que encuentren en ellos un diseño único, innovador y duradero.

5.1.4 Valores

Nuestros desarrollos y diseños están pensados para adaptarse y satisfacer las necesidades del viajero urbano de forma original, cómoda y versátil, garantizando estándares de excelente calidad. En “CARBEL S, A.” trabajamos con amor y compromiso con el país, tomando como valores fundamentales:

- | | |
|--------------|-------------------|
| ➤ Innovación | ➤ Responsabilidad |
| ➤ Lealtad | ➤ Humildad |
| ➤ Honestidad | ➤ Constancia |

5.2 Planteamiento del problema

La empresa “CARBEL S, A” es una empresa que opera en el mercado desde hace 5 años, la cual desde hace 1 año adoptó las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades, NIIF para PYMES para la presentación de sus estados financieros.

La entidad cuenta con deficiencia en cuanto a la sección 28 que corresponde a los beneficios a los empleados, por lo que se identifica que tienen dificultades para identificar los diferentes tipos de beneficios que contempla la norma, desconocen si esto tiene algún impacto positivo o negativo en los registros contables y en los estados financieros.

En solución a lo anterior elaboramos un cuadro comparativo en el cual observamos puntos relevantes y que dan solución a las confusiones dentro de la empresa “CARBEL S, A” en relación a la identificación de los beneficios que ellos mismo ofrecen, comparamos lo dicho en la norma de información financiera contra lo que se realiza en la empresa.

5.3 Convenio Colectivo de “CARBEL S, A”

La empresa “CARBEL S, A” posee un convenio colectivo de trabajo con sus colaboradores con el fin de funcionar como un marco tipo, en el que se pueden definir las soluciones más precisas a los problemas de trabajo más frecuentes, para anticipar la respuesta al conflicto futuro.

De igual manera con el convenio se logra garantizar un buen clima de trabajo que es derecho del trabajador, pero también es su obligación el respetar las condiciones acordadas con la empresa, y convivir en armonía con el resto de su equipo.

En este convenio se estipulan algunas cláusulas que evocan a los beneficios de los trabajadores, algunas son: permisos remunerados, liquidación final, subsidio odontológico y para exámenes visuales, derechos de jubilados y jubiladas, entre otras; todo para una convivencia tranquila entre ambas partes del documento. (Ver anexo 6)

5.4 Sección 28: Beneficio a los empleados vs Empresa “CARBEL S, A.”

INDICADOR	SECCION 28	CARBEL S, A.	OBSERVACIONES
ALCANCE	Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo Administradores y gerentes, a cambio de sus servicios.	En la empresa CARBEL S, A. las contraprestaciones que este brinda son mínimas las cuales son dadas todos los empleados. La cual reconoce sus beneficios como un pasivo.	Se recomienda que la empresa pueda aplicar con todos los beneficios a sus empleados.
BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO	Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo sobre el que se informa, la entidad medirá el importe reconocido por el importe no descontado de los beneficios a corto plazo a los empleados que se espera que haya que pagar por esos servicios.	En la empresa CARBEL S, A. los beneficios a los empleados a corto plazo son medidos como un gasto por lo que se presentan durante el periodo que se informa.	Se recomienda que la empresa pueda clasificar o dividir sus beneficios dentro de la empresa.
BENEFICIOS POST- EMPLEO DISTINCIÓN ENTRE PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS Y PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS	Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al empleo se conocen como planes de beneficios post-empleo. Una entidad aplicará esta sección a todos estos acuerdos, con independencia de que los mismos impliquen el establecimiento de una entidad separada para la recepción de las aportaciones y el pago de los beneficios. Los planes de beneficios post-empleo se clasifican en planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos.	En la empresa CARBEL S, A. no aplica estos planes de post-empleo. Se limitan únicamente a los beneficios corto y largo plazo, y a los beneficios por terminación de contrato.	La empresa está dispuesta a otorgar este tipo de beneficio, lo toman como iniciativa a largo plazo para dar tiempo al personal a asimilar la adopción de las NIIF.

INDICADOR	SECCION 28	CARBEL S, A.	OBSERVACIONES
OTROS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A L/P	Otros beneficios a largo plazo para los empleados incluyen generalmente, por ejemplo: (a) las ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos; (b) los beneficios por largos periodos de servicio; (c) los beneficios por invalidez de larga duración	La empresa solo ha brindado el beneficio a largo plazo de planes de jubilación y piensan en un futuro otorgar premios por antigüedad a sus trabajadores	En la entidad no se ha utilizado todos los beneficios de largo plazo debido a su corto periodo de laborar en el mercado.
BENEFICIOS POR TERMINACIÓN DE CONTRATO	Una entidad puede estar comprometida, por ley, por contrato u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, o por una obligación implícita basada en las prácticas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos (o suministrar otro tipo de beneficios) a los empleados cuando resuelve sus contratos laborales. Estos pagos son beneficios por terminación.	La empresa CARBEL S, A actúa de acuerdo con las leyes de Nicaragua, ya que pagan beneficios como el Inss Patronal.	Se recomienda a la empresa que continúe trabajando conforme las leyes y a la vez que tome en cuenta lo estipulado por la NIIF al momento de realizar una terminación de contrato.
PLANES DE GRUPO	Si una entidad controladora ofrece beneficios a los empleados de una o más subsidiarias del grupo, y la controladora presenta los estados financieros consolidados según la NIIF para las PYMES o las NIIF completas, a estas subsidiarias se les permite reconocer y medir el gasto por beneficios a los empleados sobre la base de una distribución razonable del gasto reconocido del grupo.	En la Empresa CARBEL S, A no aplican los planes de grupo.	La empresa no hace uso de estos beneficios por ser una empresa pequeña, por la cual no opta por estos planes de grupo que conllevan grandes inversiones.

INDICADOR	SECCION 28	CARBEL S, A.	OBSERVACIONES
INFORMACIÓN A REVELAR	<p>Información a revelar sobre:</p> <p>Los beneficios a los empleados a corto plazo</p> <p>Los planes de aportaciones Definidas</p> <p>Los planes de beneficios Definidos</p> <p>Otros beneficios a largo Plazo</p> <p>Los beneficios por terminación</p>	<p>En la empresa CARBEL S, A. al revelar su información Financiera se presenta su naturaleza como un gasto dentro de los estados financieros en la fecha que se informa</p>	<p>La empresa no clasifica su información de acuerdo a los beneficios que la NIIF describe, sin embargo al presentar sus estados financieros reconocen los beneficios como un gasto</p>
BENEFICIOS ASEGURADOS	<p>Una entidad puede pagar primas de pólizas de seguros para financiar un plan de beneficios post-empleo. La entidad tratará este plan como un plan de aportaciones definidas</p>	<p>La empresa CARBEL S, A. paga una póliza de seguro a cada trabajador, teniendo un convenio con la compañía aseguradora MAFRE.</p>	<p>La empresa ha elegido el seguro que más beneficie a sus trabajadores ya que, es un seguro de vida y la persona beneficiaria del seguro en caso de cualquier muerte recibirá la suma de 18 veces su salario actual</p>

5.5 Flujograma de CARBEL S, A.

Un flujograma, también llamado diagrama de flujo es una muestra visual de los procesos de una determinada actividad, que siguen una secuencia de pasos y acciones para su elaboración. Aclarando esto la empresa CARBEL S, A. implementa estos diagramas para una resolución rápida, clara y sencilla de los procedimientos para algunos de los beneficios a los colaboradores que ofrece. (Ver anexo 2-3)

Realizamos en esta parte de la investigación una comparación entre los beneficios a corto plazo y los beneficios a largo plazo de la empresa “CARBEL S, A.” contra la información que conocemos de la sección 28 en relación a estos dos beneficios, de manera que toda la información de la sección 28 la desarrollamos de una manera resumida y comprensible para ser comparable con la información proporcionada por la empresa. (Ver anexo 4-5)

Tomamos como base de la comparación únicamente estos dos beneficios (corto y largo plazo) porque consideramos eran los aspectos más débiles en cuanto a beneficios a los empleados se refiere. En el caso de los Beneficios a los empleados a corto plazo la empresa CARBEL S, A presenta de manera adecuada estos beneficios conforme la normativa, sin embargo; tienen dificultades para clasificar o dividir estos beneficios, en otras palabras les resulta complicado diferenciar un tipo de beneficio de otro.

En cuanto a los beneficios de largo plazo la empresa “CARBEL S, A.” otorga a sus empleados planes de jubilación, piensan en un futuro otorgar otros beneficios de esta índole para un mejor agrado de los empleados.

Se les recomendó a los encargados de los beneficios a los empleados de la empresa “CARBEL S, A.” se informaran más de la NIIF para PYMES especialmente de la sección 28, para que se les facilite la clasificación de dichos beneficios y puedan analizar que otros beneficios poder otorgar a sus trabajadores.



VI. Conclusión

En el desarrollo de nuestro trabajo investigativo abarcamos puntos importantes de la NIIF para PYMES relacionada con la sección 28: Beneficio a los empleados, tomando en consideración el marco conceptual de la sección aclarando todo punto de vista. Se estableció de igual manera el alcance de la sección 28 descrita en la NIIF para PYMES.

Permitió conocer el sustento legal y analizar las leyes vigentes de Nicaragua, lo que enriquece al crecimiento de los profesionales de las carreras de Contabilidad, Administración, Recursos Humanos y otras ramas.

Pusimos en práctica todos los conocimientos acerca del tema con el caso práctico de “CARBEL S, A.”, en donde nos dimos cuenta que la empresa tiene claro cuáles son los procedimientos óptimos para la aplicación de la sección 28 en sus operaciones diarias dentro de la empresa, sin embargo demostró poco conocimientos para poder clasificar de manera correcta cada beneficio.

La empresa aplica las NIIF PARA PYMES, en cuanto al reconocimiento tienen algunas debilidades, que con ayuda de este trabajo se mejorará, se concluye que este seminario de graduación fue de provecho para la empresa “CARBEL S, A” ya que los vacíos en cuanto a la sección 28: Beneficios a los Empleados fueron aclarados y la empresa establecerá políticas contables que regulen la información que se registra, y revisaran si hubo algunos errores en caso positivo se harán los ajustes correspondientes.



VII. Bibliografía

- Catacora, F. (2009). sistemas y procedimientos contables. (L. R. Rojas, Ed.) Venezuela: Red contable.
- Cerritos, E. S. (4 de diciembre de 2011).Recuperado el 10 de mayo de 2016, de <http://deniifparapymessetrata.blogspot.com>:
- Constitución Política, aprobada el 19 de Noviembre de 1986 Publicada en la Gaceta N° 05, de 1987 el 09 de Enero.
- Asamblea Nacional Código del Trabajo, (Con sus reformas, adiciones e interpretación Auténtica) Publicada en La Gaceta diario oficial N°. 205 de 1996 el 30 de Octubre.
- Ley de Seguridad Social (Decreto No. 974) (11 de febrero de 1982).Publicado en La Gaceta No. 49, de 1982 el 1 de marzo.
- Asamblea Nacional Ley de Concertación Tributaria, Decreto No. 45-2012 publicada en la Gaceta diario oficial N° 241 de 2012 el 17 de Diciembre.
- IASB. (2009). NIIF para PYMES. Londres: Fundacion IASC.
- IASB. (2009). www.nicniif.org. Obtenido de <http://www.nicniif.org/home/iasb/que-es-el-iasb.html>
- Financial Engineering S, A (Marzo 2017) financiale.com Obtenido de <http://financiale.com/2017/03/02/las-niif-nicaragua-cuanto-avanzado/>
- IASB. (2015). NIIF para las PYMES. Londres: Fundación IASC.



- Lic. Adm. Janneth Mónica Thompson B. (Agosto 2008). promonegocios.net. obtenido de <https://www.promonegocios.net/contabilidad/historia-contabilidad.html>
- IASC. (2009). Modulo 28: Beneficios a los Empleados. Londres: Fundacion IASCF.



VIII. Anexos

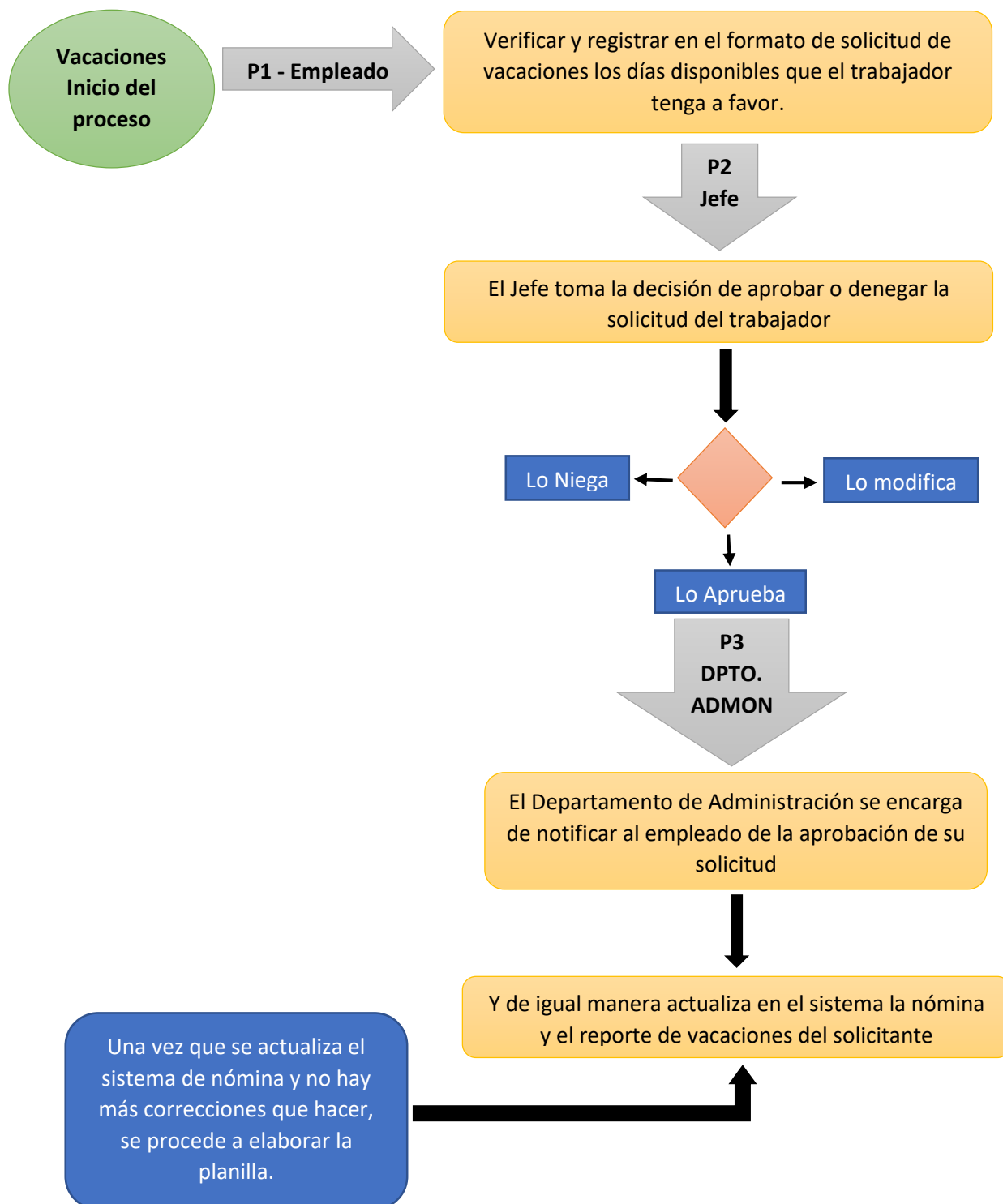
Anexo 1. Salarios mínimos por sector de Actividad. (Expresado en miles de córdobas)

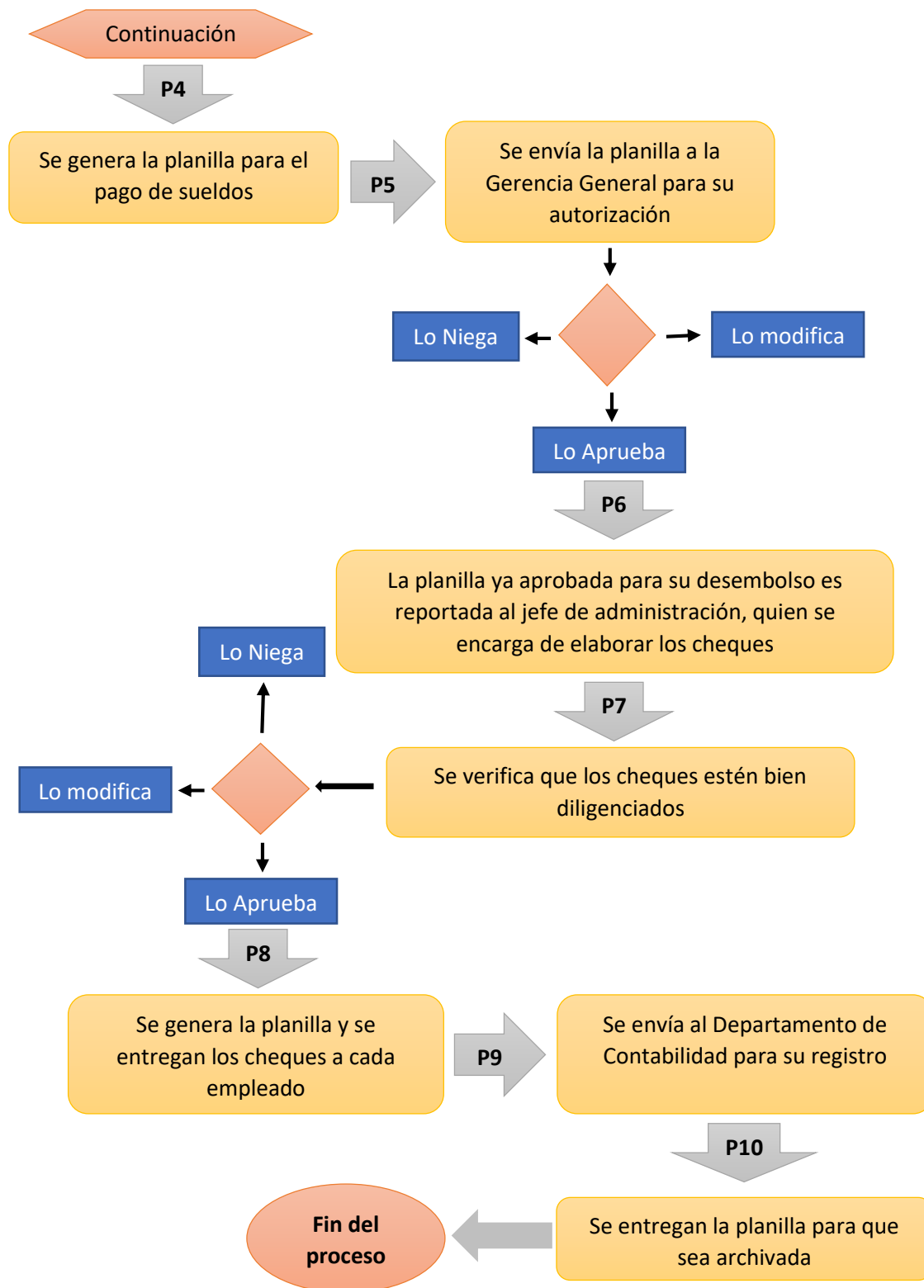
INDUSTRIA	SALARIO MINIMO MENSUAL
Agropecuario	4176.49
Pesca	6350.48
Minas y canteras	7500.00
Industria manufacturera	5615.75
Micro y pequeña industria artesanal y turística	4487.41
Electricidad y agua, comercio, restaurantes y hoteles, transporte, almacenamiento y comunicaciones	7660.52
Construcción, establecimientos financieros y seguros	9346.59
Servicios comunales sociales y personales (incluyendo los trabajos domésticos)	5854.99
Gobierno central y municipal	5208.27

Fuente: <https://tusalarario.org/nicaragua/tu-salario/salario-minimo>

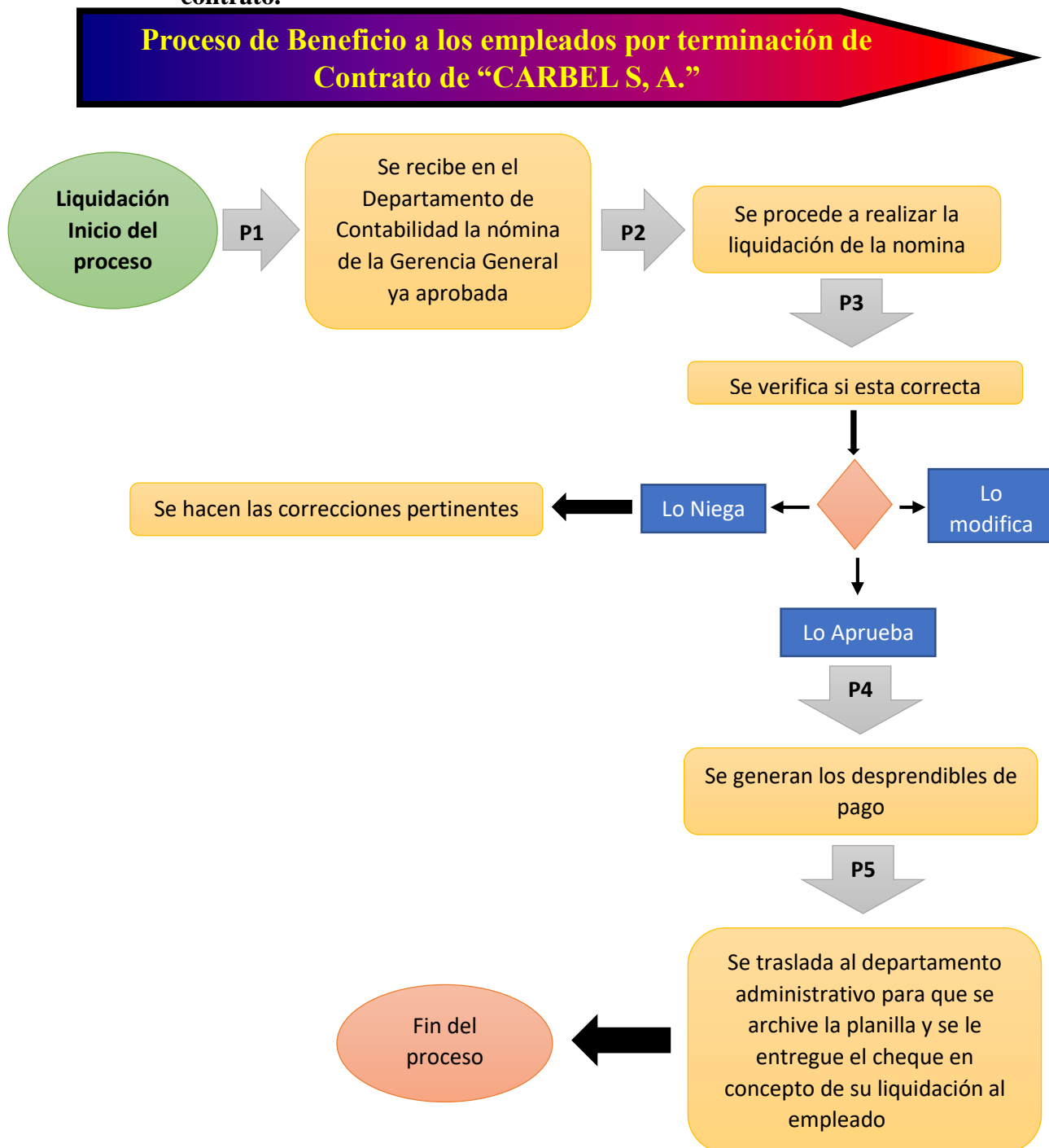
Anexo 2. Flujiograma de los Beneficios a los Empleados a corto plazo.

Proceso de Beneficio a los empleados a corto plazo que ofrece "CARBEL S, A."

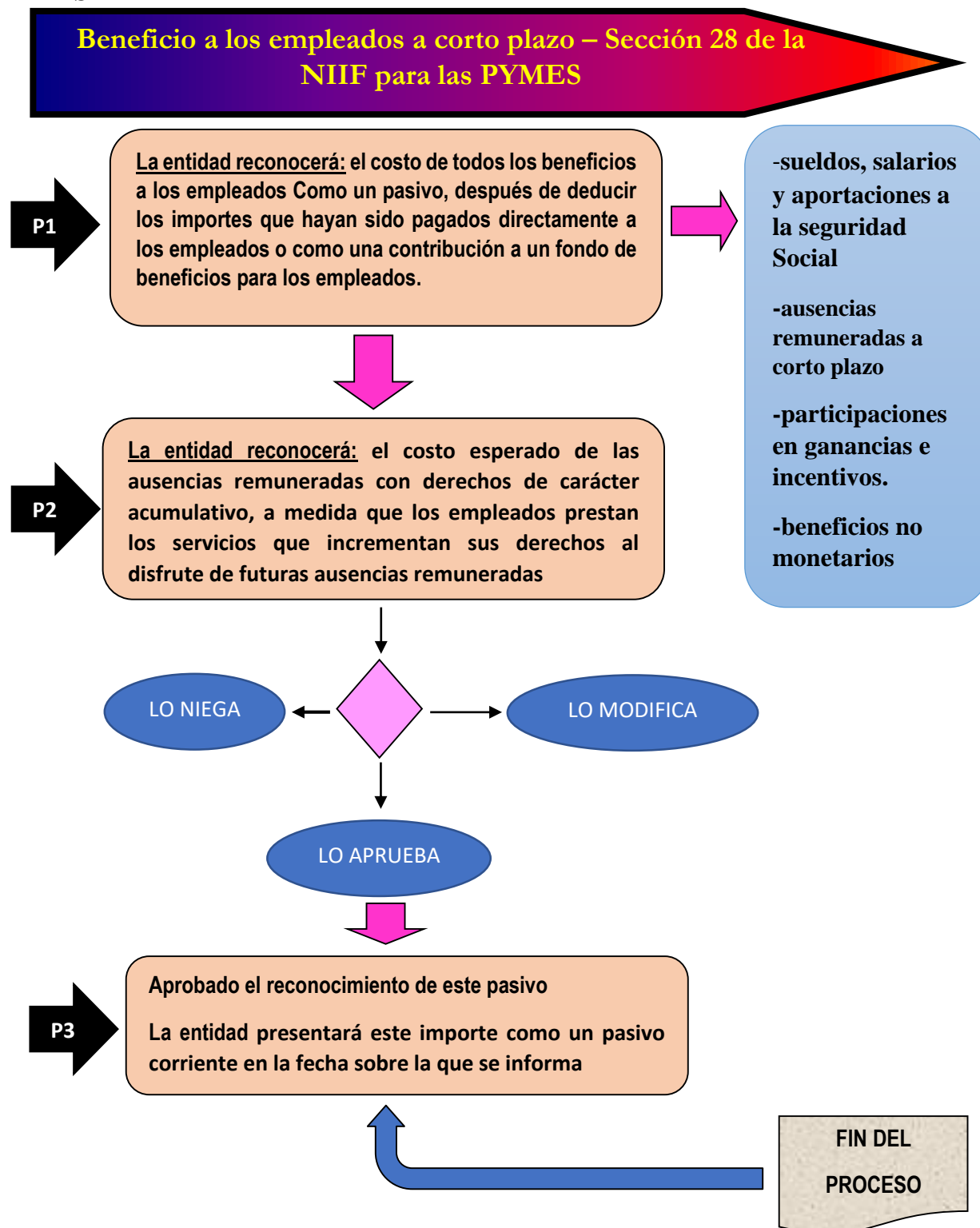




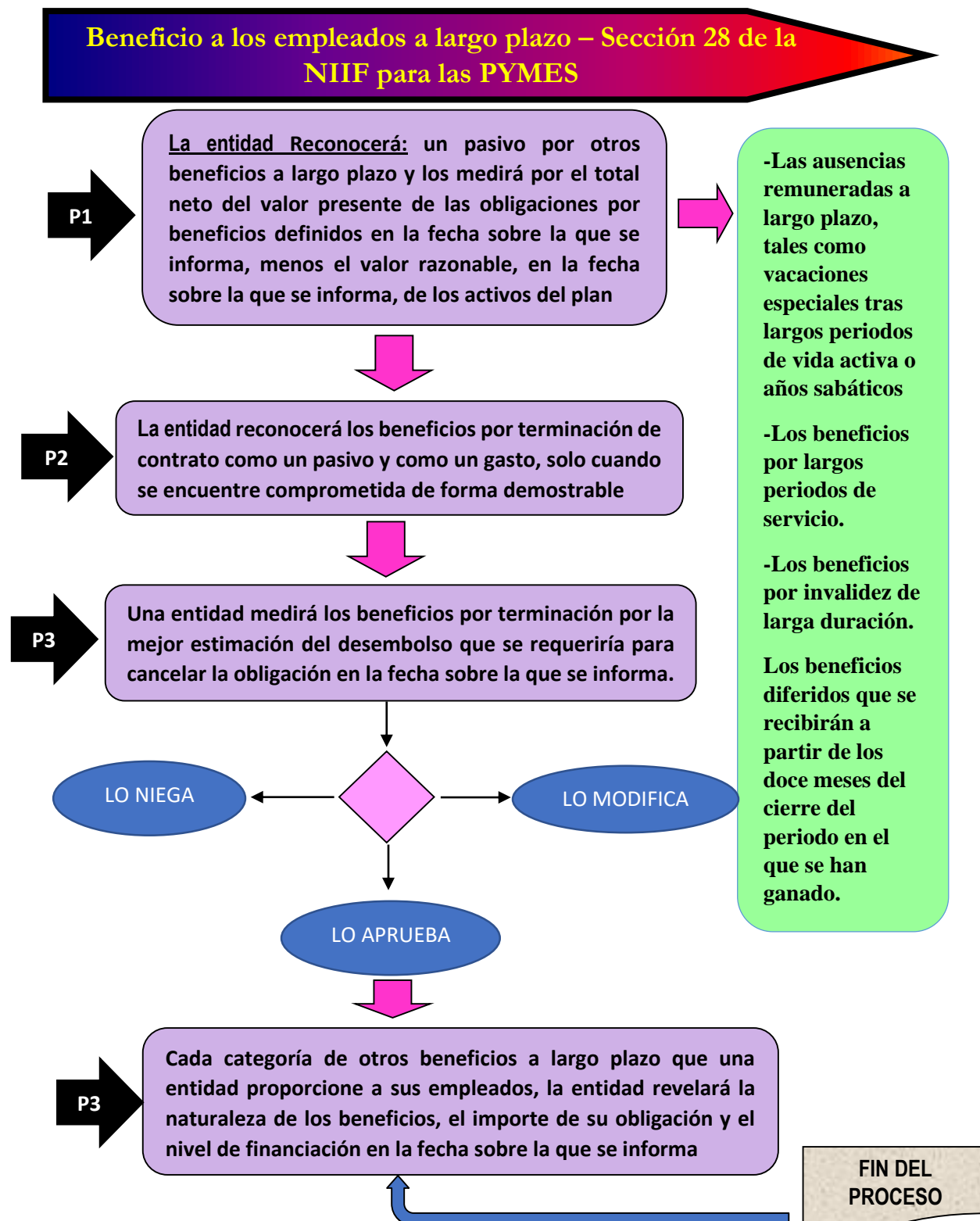
Anexo 3. Flujograma de los Beneficios a los Empleados por terminación de contrato.



Anexo 4. Flujograma de los Beneficios a los Empleados a corto plazo según las NIIF para PYMES



Anexo 5. Flujograma de los Beneficios a los Empleados a largo plazo según las NIIF para PYMES



Anexo 6. Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa “CARBEL S, A”

CONVENIO COLECTIVO PARA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA CARBEL S, A (2017-2019)

Convenio colectivo, aprobado y suscrito por la Comisión Negociadora en representación de la empresa CARBEL S, A en su carácter de Empleador y el sindicato “Delia López Pérez”.

Nosotros, compañeras y compañeros miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, compuesta por la Cra. María Mercedes Domínguez Morales en calidad de Directora General Administrativa Financiera; Cra. Fernanda de los Ángeles Hernández Vado, Directora de Recursos Humanos; Cro. José Francisco Herrera Úbeda, Director Financiero de la División General Administrativa Financiera; Cra. Marcia Verónica Blanco González, Asesora Legal de la empresa CARBEL S, A., Cra. Xiomara Luna Morales, Asesora Legal de Recursos Humanos y en representación de trabajadoras y trabajadores participa el Sindicato “Delia López Pérez”, Cro. Bismarck Antonio Blass Mena, Secretario General; Laura Mena Mora, Secretaria de Asuntos Laborales; Cra. Celia del Socorro Cruz Quintanilla, Secretaria de Actas y Acuerdos; fundamentados en la Ley de Servicio Civil y de la carrera Administrativa en el Arto. 68 y lo establecido en el Código de Trabajo en los Artos. 235 al 242 y el convenio No. 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Todas y todos reunidos con el objeto de negociar entre las partes, el Pliego de Peticiones presentado por la Organización Sindical “Delia López Pérez”, con la finalidad de suscribir un Convenio Colectivo de Trabajo que responda a las necesidades sociales y económicas de trabajadoras y trabajadores de la empresa CARBEL S, A.

Por tanto, después de analizar ampliamente cada una de las peticiones realizada por el Sindicato “Delia López Pérez” y conscientes de la necesidad y conveniencia de mantener armonía trabajadora/trabajador-empleador y aunar esfuerzos para lograr un mayor rendimiento laboral a través de condiciones de trabajo satisfactorias, justas y equitativas, fue negociado el presente Convenio Colectivo de Trabajo en las instalaciones de la empresa CARBEL S, A., en donde se aprobó y suscribió las siguientes cláusulas:

DISPOSICIONES GENERALES

1. **INSTITUCION:** Empresa CARBEL S, A
2. **ORGANIZACIÓN SINDICAL:** Sindicato de trabajadoras y trabajadores legalmente constituido; Sindicato “Delia López Pérez” de conformidad al Código del Trabajo en los Artos. 203, 207, 208 y 209 y Decreto 55-97 Reglamento de Asociaciones Sindicales publicado en La Gaceta, Diario oficial No. 188 del 03 de octubre de 1997 y que representan a trabajadoras y trabajadores de la empresa CARBEL S, A.
3. **EMPLEADOR:** Empresa CARBEL S, A, según arto. 8 Código de Trabajo Vigente.
4. **CONVENIO COLECTIVO:** Es el acuerdo concertado por escrito entre el Sindicato “Delia López Pérez” y la empresa CARBEL S, A., según el art. 235 y siguientes del Código de Trabajo Vigente y el art. 70 y siguientes de la Ley No.476 “Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa”.

CLÁUSULA No. 1: RECONOCIMIENTO MUTUO:

La empresa CARBEL S, A reconoce al Sindicato “Delia López Pérez” como representante de trabajadoras y trabajadores de la empresa CARBEL S, A., para la defensa de sus derechos e intereses socio-económicos y laborales y continuará tratando con esta Organización los acuerdos, reivindicaciones y conflictos laborales individuales o colectivos según sea el caso.

Por su parte, el Sindicato “Delia López Pérez” reconoce a la empresa CARBEL S, A como empleador y que éste por medio de sus estructuras orgánicas y su personal de Dirección, tiene la responsabilidad y competencia para definir y ejecutar las políticas de la institución, así como realizar las actividades necesarias para el logro de sus objetivos.

Las partes no tendrán más limitaciones que las asignadas en las Leyes y las que se deriven del presente Convenio Colectivo.

CLÁUSULA No. 2: RESPETO MUTUO:

Las partes mantendrán relaciones acorde con la dignidad y el respeto mutuo que se merece toda persona, fomentando el respeto y consideraciones debidas de conformidad a la Ley No. 476 “Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa” en los Artos. 68 al 71 y su reglamento; Código de Trabajo en sus Artos. 17 y 18; Decreto 55-97 Art. 5 Reglamento de Asociaciones Sindicales.

CLÁUSULA No. 3: PERMISOS REMUNERADOS:

La empresa CARBEL S, A concederá permisos con goce de salario y sin pérdida de las prestaciones y beneficios sociales, remitiendo carta al Responsable Inmediato con su debido soporte, quien lo enviara a la División de Recursos Humanos para su verificación, autorización y registro, de no cumplir con los soportes establecidos será deducido del acumulado de las vacaciones en los siguientes casos:

- a) Cuando la trabajadora o trabajador contraiga matrimonio: hasta cinco días hábiles consecutivos. Este beneficio se concederá una sola vez, optando la trabajadora o trabajador por la fecha del matrimonio civil o eclesiástico y posteriormente en el plazo de los 10 días hábiles siguientes presentara su certificado de matrimonio.
- b) Por muerte: Del conyugue, hijos padres y hermanos de la trabajadora o trabajador; cinco días hábiles consecutivos.
- c) Por muerte: De familiares no cubiertos por el cuadro familiar; abuelos, tíos, nietos, sobrinos maternos, paternos y de crianza, un día.
- d) Las trabajadoras lactantes al reincorporarse a su puesto de trabajo, gozaran permiso de una hora diaria, finalizando este al cumplimiento de los 6 meses de edad de la niña o el niño.
- e) Cuando la esposa o compañera de hecho estable, dé a luz, el trabajador gozara de permiso hasta de siete días consecutivos a partir del día de nacimiento, en caso de que el nacimiento haya sido por cesárea y cinco días consecutivos cuando haya sido por parto natural, siempre y cuando presente constancia de nacimiento o epicrisis neonatal.

Estos permisos no son compensables y la trabajadora o trabajador solo podrá hacer uso de los mismos en los momentos en que sucedan las situaciones previstas en esta cláusula.

CLÁUSULA No. 4: LIQUIDACION FINAL:

La empresa CARBEL S, A en función de los recursos presupuestarios disponibles, pagara la liquidación final a trabajadoras o trabajadores de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 95 del Código de Trabajo Vigente en lo relativo al pago del décimo tercer mes.

CLÁUSULA No. 5: DERECHOS DE JUBILADAS Y JUBILADOS

La empresa CARBEL S, A. a través de la División de Recursos Humanos completara el 100% (CIEN POR CIENTO) hasta un salario ordinario máximo de C\$15,000.00 (QUINCEMIL

CÓRDOBAS NETOS) más su antigüedad que les corresponde a trabajadoras y trabajadores que pasen al régimen de jubilación establecido en la Ley de Seguridad Social.

Este beneficio no es transferible a ningún beneficiario y aplica solamente a trabajadoras o trabajadores con diez o más años de laborar ininterrumpidamente para la empresa.

CLÁUSULA No. 6: SUBSIDIO PARA EXAMEN DE LA VISTA, MEDIDAS Y COMPRA DE ANTEOJOS:

La empresa CARBEL S, A. a través de la División de Recursos Humanos entregará ayuda económica a trabajadoras y trabajadores para la realización de exámenes de la vista, medidas y adquisición de anteojos cuando estos lo requieran según prescripción médica. La institución entregara una ayuda de C\$ 1,000.00 (UN MIL CÓRDOBAS NETOS) hasta salarios ordinarios de C\$ 28,000.00 (VEINTIOCHO MIL CÓRDOBAS NETOS). Este beneficio se otorgara a trabajadoras y trabajadores a los doce meses cumplidos a partir dela fecha de entrega anterior, sujeta a demanda.

Se harán excepciones en casos de trabajadoras y trabajadores que por condiciones propias de su salud requieran de exámenes de la vista, medidas y adquisición de anteojos semestralmente.

CLÁUSULA No. 7: SUBSIDIO ODONTOLÓGICO:

La empresa CARBEL S, A. a través de la División de Recursos Humanos entregará ayuda económica a trabajadoras y trabajadores para asistencia odontológica de C\$1,500.00 (UN MIL QUINIENTOS CÓRDOBAS NETOS) a salarios ordinarios menores o iguales a C\$28,000.00 (VEINTIOCHO MIL CÓRDOBAS NETOS). Este beneficio se otorgara a trabajadoras y trabajadores a los doce meses cumplidos a partir dela fecha de entrega anterior, sujeta a demanda.

Se harán excepciones en casos de trabajadoras y trabajadores que por condiciones propias de su salud requieran de revisión semestral.

CLÁUSULA No. 8: BONO ESCOLAR:

La empresa CARBEL S, A. a través de la División de Recursos Humanos garantizara a trabajadoras y trabajadores que devengas salarios ordinarios hasta C\$15,000.00 (QUINCENIL CÓRDOBAS NETOS), un bono escolar para cubrir parte de los gastos de materiales escolares de sus hijas e hijos comprendidos entre los 4 y 16 años cumplidos durante el periodo de la entrega y que estén activos durante el periodo de la misma; hijas e hijos con incapacidades independientemente de la edad, todo de acuerdo a la siguiente escala:

ESCALA ENTREGA DE BONO ESCOLAR	
Una hija(o)	C\$ 500.00 (QUINIENTOS CORDOBAS NETOS)
Dos hijas(os)	C\$ 800.00 (OCHOCIENTOS CORDOBAS NETOS)
Tres o más hijas(os)	C\$ 1,000.00 (UN MIL CORDOBAS NETOS)

Este beneficio se reconocerá solamente durante el mes de Enero de cada año.

CLÁUSULA No. 9: CANASTA NAVIDEÑA:

La empresa CARBEL S, A garantizara a través de la División de Recursos Humanos una Canasta Navideña para trabajadoras y trabajadores activos con Productos Básicos de Consumo en el hogar por un valor de C\$ 3,000.00 (TRES MIL CORDOBAS NETOS). La entrega de este beneficio será efectiva en los primeros 10 días del mes de Diciembre.

CLÁUSULA No. 10: BONO NAVIDEÑO:

La empresa CARBEL S, A garantizara a través de la División de Recursos Humanos un Bono Navideño por un monto de C\$ 3,000.00 (TRES MIL CORDOBAS NETOS) a trabajadoras y trabajadores activos.

CLÁUSULA No. 11: FIRMA, VIGENCIA Y PRORROGA DEL CONVENIO COLECTIVO:

La empresa CARBEL S, A y el Sindicato Delia López Pérez se comprometen a que el presente Convenio Colectivo tenga plena vigencia jurídica de dos años, a partir de la fecha de su firma. A solicitud de las partes este Convenio Colectivo se revisara de acuerdo a las condiciones económicas presupuestarias de la empresa.

Treinta días antes del vencimiento del Convenio Colectivo, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación del Ministerio de Trabajo, lo siguiente:

- a) La prórroga del convenio por un periodo igual.
- b) Revisión de acuerdo a lo establecido en el Arto.240 del Código de Trabajo.

En fe de lo cual firmamos el presente Convenio Colectivo de Trabajo que consta de once clausulas, en la ciudad de Managua el día ocho de junio del año dos mil diecisiete.



POR LA EMPRESA CARBEL S, A:

Cra. María Mercedes Domínguez Morales
Directora General Administrativa Financiera

Cra. Fernanda Hernández Vado Directora
de Recursos Humanos

Cro. José Francisco Herrera Úbeda Director
Financiero

Cra. Marcia Verónica Blanco González
Asesora Legal

Cro. José Francisco Herrera Úbeda
Director Financiero

POR LA EMPRESA CARBEL S, A:

Cro. Bismarck Antonio Blass Mena
Secretario General

Cra. Laura Mena Mora
Secretaria de Asuntos Laborales

Cra. Celia del Socorro Cruz Quintanilla
Secretaria de Actas y Acuerdos

POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO:

Cra. Carla Jiménez Latino
Directora de Negociación Colectiva y
Conciliación

Cro. José Ramón Álvarez
Abogado Conciliador